

5. 留学生の質的向上と日本国内における就職の促進

(1) 留学生受け入れの意義と産学官の取り組み

外国人留学生の日本への受け入れは、諸外国との相互理解の促進、人的ネットワークの形成、国際社会への知的貢献、そして学術研究水準の維持・向上による国際競争力の強化などを図る上で意義は大きい。

国は、「留学生受け入れ10万人計画」(1983年)等に基づき留学生の受け入れを進めている。留学生数は、この4年の間に中国などアジアを中心に倍増しており、本計画は2003年に達成された(2003年5月現在、109,508人)。

今後は留学生受け入れの意義を踏まえて、留学生の質を向上させる必要がある。特に事実上、就労目的で来日する留学生が増え、その一部が資格外の就労をし、また犯罪に手を染めることが社会問題化している。大学は入学時の選抜厳格化(日本語能力、基礎学力、目的意識の重視)、大学院生の受け入れ拡大、入学後の学籍管理、学生サポート体制の充実などが求められる。留学生の質を向上させていくためには、何よりもまず世界レベルで競争力のある大学を数多くつくりあげることが重要であるが、これは日本人学生にとっても望まれることである。

具体的な方策として、以下のとおり提案する。

① 魅力的な大学教育プログラムの構築

まず留学生に対して、人生の貴重な数年を日本で学びたいと思わせる、世界的にみても質が高く、魅力的な大学教育プログラムを開発し用意することが重要である。国際的にも卓越した教授陣を揃え、グローバルなコミュニケーション・インフラとなった英語による講義を充実させるなど、大学が国際的な汎用性という観点から、教育プログラムを見直すことが求められる。各大学が独自の取り組みを行うよう期待したい。

加えて、それぞれの大学がどのような教育プログラムを持っているかについて、広く海外に情報発信する必要がある。そのためには在外公館が開催する日本留学説明会などを充実させるとともに、外務省、文部科学省、及び関係諸機関が連携し、ホームページ上で日本への留学情報を積極的に発信することなどが考えられる。

日本で学び帰国した留学生は、政治、経済等さまざまな分野において日本と母国の架け橋となる貴重な人材である。帰国した留学生には、帰国後の定期的な動向調査などフォローアップを行うことも必要となろう。

② 留学生への生活支援の充実

日本経団連が行った大学に対するヒアリングによれば、留学生が実際に日本で生活していく上で最も困っていることは、収入面では奨学金を受給できないこと、支出面では住宅費が高いことであった。この結果、アルバイトをしなければ、学業以前に生活していくことができない。そうした状況を踏まえ、官民あげて奨学金の充実に取り組む必要がある。^(注1)

国費留学生については、まず対象者を拡大する必要がある。また、一旦支給が決まった留学生には学業成績に関係なく支給し続ける現行の制度を改め、成績不振の場合には支給を打ち切り、注意を促してもなお改善されない場合には帰国を命じるなど、留学生のモラルが高まる仕組みに改める。一方、留学生の9割を占める私費留学生に対しては、公的な奨学金に加えて、民間の財団等による奨学金の充実が必要である。大学側には成績優秀な学生への授業料の減免など、優秀な学生が学業に専念できる環境を整えることを望みたい。

住宅については、安くて良質な留学生宿舎を確保することが重要である。大学や公益法人が留学生宿舎を充実させることに加え、民間企業が協力して社員寮の一部を留学生宿舎として提供する方法も考えられる。

2004年4月、日本育英会、日本国際教育協会、内外学生センターなどが統合し独立行政法人「日本学生支援機構」が設立され、日本人学生のみならず留学生に対する奨学金支給、宿舎提供等の事業を行う。本機構に対して、官民が一体となって支援することが必要である。

③ 日本語教育の充実、多様化

日本に海外の優秀な若者を招くために、日本語教育の充実、多様化を図る必要がある。まずは、多様なカリキュラムの開発・提供により、日本国内外を問わず、また期間を問わず、日本語を修得できるシステムを整えるべきである。

その際、海外における日本語教育の充実が重要な課題である。中国、韓国などアジアの国々を中心に、日本語学習へのニーズは依然として高い。国のODA資金を活用してアジアの主要都市に日本語学校を設立し、日本国内で

(注1)

日本で2番目に多くの留学生を受け入れている早稲田大学では(2003年現在約1,600人)、2001年に留学生の生活実態調査を行なった。その結果から浮かび上がった実態は、(1)留学生の月平均の支出額は約11万8千円、うち4割(約4万8千円)が住居費である、(2)7割の留学生は留学生寮ではなく、広さ6畳程度の民間アパートに住んでいる、(3)奨学金を受けている留学生は5割弱で、7割弱の留学生が週20時間前後、飲食店等でアルバイトをしている。これらの状況から、6割の留学生が現在の生活に経済的な不満を持っている。

培われたノウハウ、カリキュラムを活用した日本語教育を行うべきである。

また今日、国内の日本語学校は、海外の若者が日本の大学を目指すゲートウェイの機能を果たしているが、そのために日本語学校の質的向上、学生サポート体制の充実を図る必要がある。最終的に、日本語学校の生徒の大半は、日本語能力試験1～2級合格の力をつけ、日本の大学の留学生試験を受けているが、その間の生活は日本社会のルール、マナー、あるいは日本人のものの考え方などを理解するための重要な期間である。この期間を有意義に過ごすことが、大学進学後、勉学に集中できる生活習慣を身につけることにつながるものと考えられる。

(2) 日本国内における就職の促進

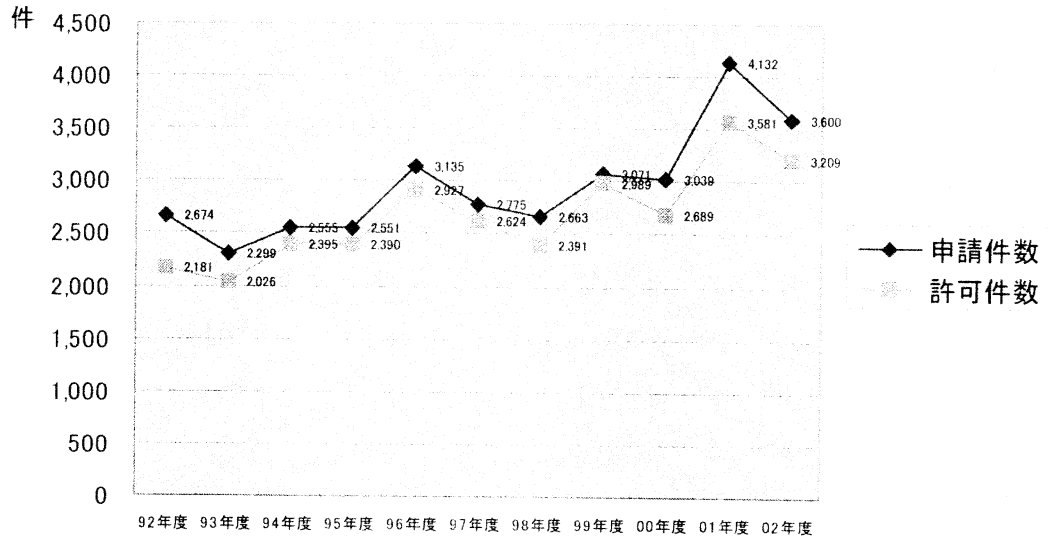
グローバル化を背景に、日本企業においても国籍を問わず優秀な人材を確保しようという動きが出てきている。また、日本の大学におけるさまざまな研究分野において、既に重要な役割を担っている優秀な留学生の能力に注目する企業が増えている。一方、在学中の日本企業での就労経験をもとに、日本企業への就職を希望する留学生も増えている。

このような動向に対し、国は留学生の「留学」から「就労」への在留資格変更を積極的に認めることとしている。^(注2)しかし、実際の在留資格変更は、

図表7のとおり、申請3,600件に対して許可が3,209件となっている(2002年末現在の留学生数は110,415人)。問題は、留学生数に比べて在留資格変更数があまりにも少ないこと、申請に対する不許可率が11%にのぼることである。

^(注2) 国費留学生は、留学後は本来母国に帰国し、母国の発展のために働くことを基本としているが、専門的・技術的分野の外国人受け入れの促進という方針のもと、国は日本国内での就職を認めている。

図表7－留学生等からの就職目的の申請者数等の推移



出典：法務省入国管理局

留学生の日本国内での就職は、専門的・技術的分野における外国人の活用にとって有効な方策である。本人の希望を前提としつつ、これを積極的に推進する。併せて、留学生による日本国内での起業を促進するための施策を実施していくことも必要である。

具体的な方策として、以下のとおり提案する。

① 在留資格制度の見直し

i. 在留資格変更基準の緩和

在留資格変更の不許可理由に、大学で学んだ「専攻」と就職する際の「業種」「職種」が一致しないことをあげるケースが少なくない。専攻と業種・職種が一致していないことを理由に在留資格変更が許可されず、企業への就職が内定していても結果として、就職できないという事態も生じる。このようなことが度重なると、企業は一連の手続きを煩雑に感じ、留学生の採用に躊躇することになる。昨今の企業活動においては文系理系を問わず、さまざまな専攻分野の人材を必要としており、このように専攻と業種・職種の一致を厳しく求める制度運用は是正されるべきであり、現行の在留資格変更基準の緩和が求められる。

ii. 就労、起業への橋渡しとなる在留資格の新設

現行の入管制度では、留学生が日本での就職を希望しても、卒業時点で企業から就職内定を得ていなければ、帰国か進学かいずれかの選択を

迫られる。「留学」から「就労」へ橋渡しする在留資格が存在しないことから、日本での就職機会が失われているとの指摘もある。

日本の大学及び大学院の課程を優秀な成績で修了した留学生が、企業のインターンシップ制度のもとトレーニングを行うことを前提に1年間、在留できる在留資格を設ける。この期間は就職先を探すことに使われるが、留学生自らが起業するといった可能性を追求することにも活用できる。このような在留資格の新設は、不法就労、さらには治安悪化の一因となるとの意見もあるが、大学の正規課程を優秀な成績で修了した学生の在留を認めても、それらが助長されることはないと考える。

iii. 日本留学経験者への在留期間の優遇

日本への留学経験者の日本での就職を促進するため、国は、就労における在留期間を他の外国人就労者より優遇することを検討する必要がある。

② 就職支援

日本で就職を希望する留学生の多くは、就職活動の留意点や日本の雇用慣行などを内容とするガイダンスの開催、インターネットによる就職活動に必要な情報の提供、就職面接会の開催などを期待している。これらの活動は、大学のみならず国、経済団体、留学生の就職を支援するNPOなどが相互に連携して進める必要がある。

③ 均等待遇の徹底

日本企業においては、日本での就職を考える留学生にとって、昇進・昇格、さらには幹部登用の可能性を示す外国人のロール・モデルがほとんど存在しないという問題がある。留学生などを雇用しようとする企業においては、仕事自体の魅力を高めるとともに、採用や処遇において国籍を問わず均等に取扱うという人事方針を徹底し、さらにその方針を留学生も含め外部に明確に発信することが求められる。

6. 将来的に労働力の不足が予想される分野での受け入れ

(1) 透明かつ安定的な受け入れシステムの必要性

既に述べたように政府は、いわゆる高度人材については、「受け入れをより積極的に推進する」とする一方、いわゆる単純労働者の受け入れについては「国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である」との方針を打ち出している。しかし、日本の総人口が減少していくなかで、女性や高齢者の力を最大限活用するとともに、労働生産性の向上、就業環境・労働環境の改善を図ることがまずは求められるが、そうした対策を講じたとしても、たとえば福祉分野を中心としたサービス産業^(注3)や農林水産業などにおいて、将来的に日本人では供給不足になる分野が出現することが予想され、また既に供給不足となっている分野も見られる。したがって日本は、これまで以上に多様な分野で外国人を受け入れることが必要になってこよう。他方、経済連携協定（EPA）の交渉においては、たとえばタイやフィリピンなどから看護や介護等の分野の人材受け入れに対する強い要望がある。そのため、日本人では供給不足となると予想される分野において、こうした国々の要望も踏まえつつ、送り出し国において必要な人材を奪うことなく、送り出し国・受け入れ国の共存共栄が実現されるよう、透明かつ安定的な受け入れのシステムを確立していく必要がある。

これら分野での受け入れは、適切な能力・技術を確保しつつ、日本国内の雇用情勢への影響に十分配慮し、質と量ともに十分にコントロールできるものである必要がある。諸外国においては、労働市場テスト、受け入れ上制限、二国間協定等を組み合わせたかたちとなっている。日本でも、①在留資格の見直しや労働市場テスト等を通じて、求められる職種・技能の要件や受け入れ人数、期間を明確にすること、②EPAを含む二国間協定の締結を通じて、公的機関等による送り出し・受け入れ体制を確立すること、など秩序あるシステムを実現すべきである。

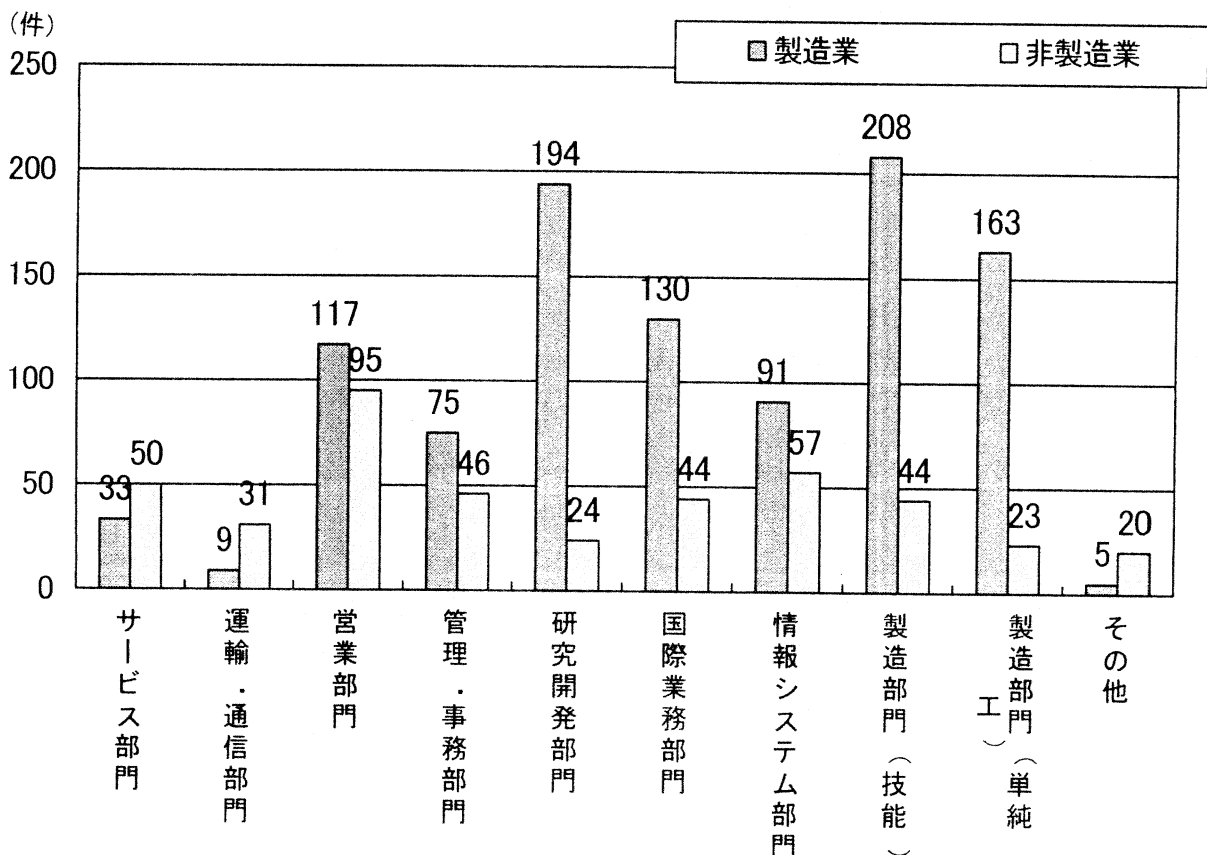
今後供給不足が予想される分野については、まず、看護など専門的・技術的分野として在留が認められているものの、入国・就労が困難となっている分野について、制度改革や各種支援等を通じ、受け入れ促進に向けた環境整

(注3) 例えば介護分野については、「人口・経済・社会保障モデルによる長期展望—人的資本に基づくアプローチ」（2003年4月 日本大学人口研究所）によると、1990年時点で41位だったわが国の家族扶養指数タイプⅢ（高齢者一人につき何人の成人した介護適齢期の女子がいるかを表す）は、2005年には世界最低水準の0.772、2015年には0.588まで低下する。高齢化が進展するにつれて、特に子供を介護者とする在宅ケアなどは一層困難となり、介護福祉士、ホームヘルパーなどによる介護の必要性がさらに高まるものと見込まれる。

備を行うべきである。次に、介護など入国・就労が認められていないものの日本において該当する資格があるなど一定の専門性が認められる分野については、一定の条件のもと、研修や就労を認める方向で検討すべきである。

なお、現場で働く労働者については、既に日系人等が国内の製造やサービスの現場で働いていること、会員企業を対象に日本経団連が実施したアンケートでも、製造業を中心に不足すると見通されていること（図表8）から、諸外国の事例等を参考にしつつ、その受け入れのあり方を検討すべきである。

図表8－将来（2010年頃）労働力が不足すると思われる分野



※日本経団連が会員企業を対象に実施した「外国人受け入れ問題に関するアンケート調査」によれば、将来（2010年頃）の労働力不足は、総じて非製造業よりも製造業で多く見込まれており、中でも「製造部門（技能）」、「研究開発部門」、「製造部門（単純工）」、「国際業務部門」などを中心に不足すると予想されている。

出典：日本経団連「外国人受け入れ問題に関するアンケート調査」（2003年10月）

(2) 看護、介護分野での受け入れ

看護および介護の分野は、将来的に供給が不足するともいわれており、また、現在EPAの交渉が行われているタイやフィリピンなどからの送り出し

のニーズも高いことから、各々の分野で以下のような施策を展開することが重要である（図表9）。

① 看護分野

看護分野については、既に日本の看護師資格の取得を条件に4年以内の研修としての就労が認められている。しかしながら、受験にあたっては、日本の看護養成機関を卒業、または外国の看護師資格を有しかつ既に日本において在留資格を有している必要があり、受験資格を得ることは困難となっている。

そこで、医療実務上の円滑なコミュニケーションができるレベルの日本語能力を有する海外の看護師資格者に対する国家試験の受験資格の緩和・見直しを行うとともに、4年以内の研修としての就労のみ認められるという制限を早急に撤廃すべきである。同時に上記の資格・能力取得を支援すべく、現地での日本語教育の充実や看護分野の養成所・講座の設置をODA資金等の活用により進めるとともに、現地での試験の実施等試験方法の多様化や、国内看護師等養成所の外国人受け入れ枠の緩和などを含めた国内施設での就学・研修・実習体制を整備すべきである。

② 介護分野

介護については、現行の入管制度では該当する在留資格がなく、介護を目的としての入国・就労は認められていない。日本では、介護福祉士や訪問介護員（ホームヘルパー）の資格が同分野の資格として一般的である。

そのため、介護福祉士の資格取得者や外国における隣接職種の資格者で介護実務上の円滑なコミュニケーションができるレベルの日本語能力を有する者等については、たとえば「技術」や「技能」の在留資格として就労を認める方向で検討を進めるべきである。同時に、上記の資格・能力取得を支援すべく、現地での日本語教育の充実や介護分野の講座の設置等をODA資金等の活用により進めるとともに、現地での試験の実施等試験方法の多様化や、現地での訪問介護員養成講座の受講者等に対する日本国内での補講・研修・実習を可能とするなどの体制整備を行うべきである。

7. 外国人研修・技能実習制度の改善

(1) 制度の概要と実績

外国人研修・技能実習制度は、開発途上国などの青壮年労働者を最長3年間（研修1年、技能実習2年）、日本国内に受け入れ、技術・技能・知識などを修得させ、帰国後、修得技能を活かし、その国の経済発展を担うことができる人材を育成することを目的とした制度である。

外国人研修生の受け入れについては、日本企業が、現地法人、合弁企業または外国の取引先企業の社員を研修生として受け入れるケース（企業単独型）に加えて、1990年より、商工会議所や事業協同組合などの団体が第一次受け入れ機関として研修生を受け入れること（団体監理型）も可能となった。さらに1993年には、研修を終了し所定の要件を充足した研修生に、雇用関係の下でより実践的な技術、技能などを修得させることを目的とした「技能実習制度」が創設され、現行制度の枠組みとなった（図表10）。

図表10－研修・技能実習制度の基本的な枠組み

1. 開発途上国の人材育成協力

- ・単純労働力として受け入れるものではないこと
- ・講義主体の研修方式に加えて、OJTシステムを採用
- ・技能移転を確保するため、目標と公正な技能評価制度を設定
- ・研修生・技能実習生は、帰国後、修得技能を発揮すること

2. 秩序立った受け入れ

- ・より多くの国の多数の青壮年に職業能力の開発機会を提供
- ・受け入れ機関の受け入れ人数の上限を設定
- ・研修・技能実習を合わせ滞在期間は最大3年

3. 研修生・技能実習生の保護

- ・受け入れ機関は、研修生に対して、安全衛生、保険、生活指導、宿舎等について出入国管理法等に基づき適切に措置
- ・受け入れ機関は、技能実習生に対し、労働者としての位置付けの下に、賃金、労働時間、安全衛生、労災補償等について労働法令上の権利を保障

出典：JITCO資料

なお、本制度の適正かつ円滑な推進を図る中核的機関として、財団法人国際研修協力機構（以下、JITCO）がある。JITCOは、1991年に設立された、法務・外務・厚生労働・経済産業・国土交通の五省共管による公益法人である。研修と技能実習は、前述のとおり同じ目的で実施されているが、図表11にあるように要件や内容に違いがある。

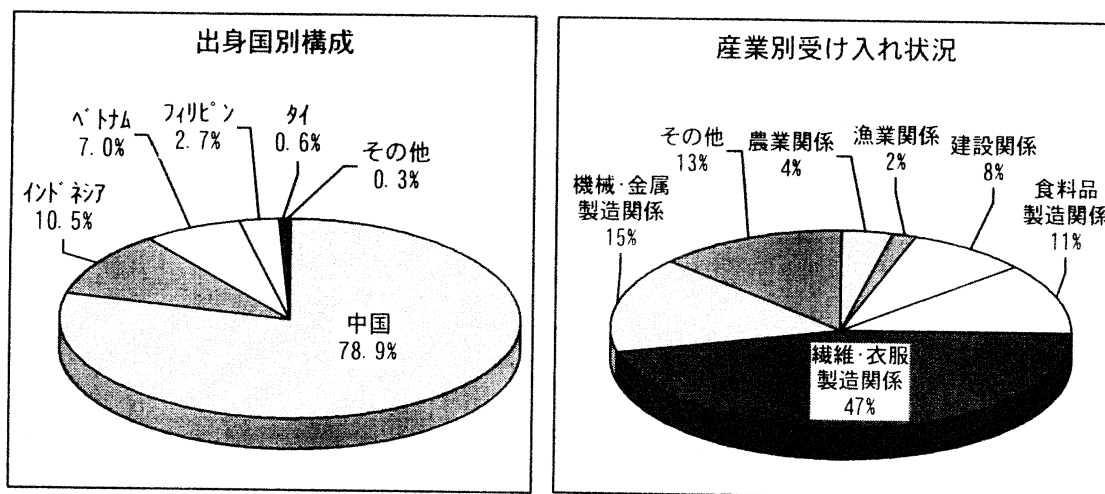
図表 11－研修と技能実習の相違

	研 修	技 能 実 習
在留資格	研修	特定活動
対象職種	入管法令の要件を満たす同一作業の単純反復でない業務	技能検定等の対象となる62職種113作業
取得技能水準の目標	技能検定基礎2級	技能検定3級
雇用契約の有無	なし（就労は不可）	あり（労働者としての扱い）
受け入れ機関の生活保障措置	生活実費として研修手当を支給	労働の対価として賃金を支給
外国人に対する保護措置	入管法令等に基づく保護	労働法令等に基づく保護
社会保険・労働保険の適用	民間の研修生保険の加入	国の社会保険・労働保険の強制適用

出典：JITCO資料より一部加工

JITCO運営による研修・技能実習制度の活用者は、2002年で約6万3千人（研修生約4万人、技能実習移行申請者約2万3千人）にのぼる。10年前と比較すると、研修生、技能実習生ともに約10倍の規模となっている。受け入れ形態別ではここ数年、団体による研修生の受け入れが急増している。出身国別の構成は、中国が全体の約8割を占め、インドネシア、ベトナムを加えた3カ国で全体の96.4%となっている。産業・業種別では製造業が圧倒的に多く、なかでも繊維・衣服製造関係が全体の約半数を占めている（図表12）。

図表 12－技能実習生の出身国別構成と産業別受け入れ状況（2002年度）



出典：JITCO資料

(2) 運営上の課題と対応策

技能実習制度が創設されて10年が経過した。受け入れ人数の増加からも本制度が定着し、製造業を中心に産業界で広く活用されてきていることがわかる。しかし、受け入れ企業によっては、低賃金の単純労働者を確保するために本制度を活用しているといった面もあり、研修生・技能実習生が帰国しても、修得した技術等を活かせる職場が提供されていないケースもあるといわれている。こうした実態は、開発途上国などへの技術移転という本来の目的から乖離している。これが本制度における最大の問題である。加えて、研修手当や賃金を巡る問題、失踪問題などが発生していることも事実である。これらの問題は、研修・技能実習制度を低賃金の労働者供給ビジネスとして悪用している団体やブローカーなどが介在する場合に多く見られるが、このまま放置すれば日本の信用に係わる重大な問題となる。研修生・技能実習生の人権や労働条件の保護の観点からも、こうした問題は早急に解決されなければならない。

これら問題の解決に向けた対応としては、JITCOが関係省庁との緊密な連携のもと現場の実態を十分把握した上で、送り出し機関ならびに受け入れ機関に対する本制度の趣旨・ルール of 周知徹底、適切な助言や指導、各種相談援助などの活動を強める必要がある。さらに、送り出し機関において研修生が適正に選抜される仕組みをつくること、受け入れ機関において各段階で語学・慣習などの教育を徹底すること、研修生・技能実習生のケアを充実することなどが特に重要である。

これらの具体策を考えるにあたり、岐阜県を中心とした繊維産業の事業協同団体における取り組みは参考になろう(図表13)。この受け入れ団体傘下の企業では、前述のようなトラブルはほとんど発生していない。受け入れ機関が自助努力を惜しまず、真摯に取り組むことによって、本制度を巡る様々な問題を払拭することができるという良い例である。

図表13－繊維産業の事業共同団体（受け入れ機関）の取り組み例

- JITCO推薦の送り出し機関を活用するだけでなく、現地対応窓口（合弁会社等）を設置し、自ら研修生の選抜を行い、優秀な人材確保を図る。
- 研修生の選抜にあたっては、実務試験や知能テストに加え、身元調査を行う。
- 来日前に、研修手当や賃金の具体額、並びに税金・社会保険等の控除額を提示する。あわせて、失踪が重大犯罪であること、これまでも厳しい処罰が行なわれていること等を具体的に説明する。
- 日本語教育を徹底するため、教育・研修機関を自ら設立する。
- 研修生・技能実習生に担当カウンセラーをつけるなど、相談・連絡先を明確化する。
- 各企業を定期的に訪問し、研修手当や賃金の支払い状況を本人に確認する。
- 受け入れ企業の倒産時等に、研修生・技能実習生への支払いが滞ることがないように、保険見合いの基金の積み立てを行なう。

出典：日本経団連調査

また、本制度に係る問題として、研修生・技能実習生が低賃金の労働力として機能しているために日本人の雇用機会が奪われているのではないかとの指摘もある。しかし今日、国内では日本人に対して求人募集を行っても応募者がなく、研修生・技能実習生がいなければ事業を継続できない状況にある中小零細企業が多いという事実を見過ごすことはできない。こうした企業では、外国人である研修生・技能実習生を受け入れることで日本人の雇用機会が奪われているのではなく、彼らと共生することで事業が継続でき、その結果、日本人の雇用も守られているという面がある。

このように、本制度は功罪両面をあわせ持ち、制度自体、まだ不完全な部分がある。しかし本制度は広く定着していることから、まずは、関係者が本制度を巡る諸問題への解決に向けて真摯に取り組むことを求めたい。

(3) 制度の改善に向けた方策

こうした考え方に基づき、制度の改善に向け、以下のとおり提案する。

① 受け入れ機関の不正行為に対する処分内容の強化

法務省では、1999年2月に「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」を公表し、そのなかで不正行為を6つの類型に分類している。それをもとに不正行為にあたりと判断された場合には、3年間、研修生・技能実習生の受け入れを行うことができなくなるなどの処分を定めている。^(注4)

現在、研修・技能実習制度を巡っては、一部受け入れ機関の不正行為によって批判が高まっている。しかし本制度は、既に述べたように、地域における産業の活力維持や日本人の雇用維持にも資するという面も併せ持っており、不正行為に対しては、まず関係者への指導や不正行為の取り締りの強化を徹底すべきであろう。

具体的には、本制度の改善を図るため、不正行為を行った受け入れ機関に対して、より厳しい処分を行うよう同指針を見直すよう提案する。具体的には、新規受け入れ停止の期間を5年間に延長するとともに、当該受け入れ機

^(注4) 第1類型：二重契約、計画との齟齬、名義貸し（研修先・技能実習先の無断変更も含む）、虚偽文書の作成・行使、第2類型：研修生による所定時間外、休日等に活動、第3類型：研修手当の不払い、直接支払い行為、暴行・監禁、旅券・外国人登録証明書の取り上げなど悪質な人権侵害行為、第4類型：失踪の事実を地方入国管理局に未届けの場合等（届出が行われた場合でも問題事例が外国人による刑事事件等の場合、失踪事例のうち不法在留していてそれが研修・技能実習の実施体制に起因する場合も含む）、第5類型：第二次受け入れ機関等が不法就労者を雇用するなどの外国人の就労に係る不正な行為をした場合、第6類型：改善策を講じて受け入れを再開したものの、再度同様の問題が生じた場合

関が既に受け入れている研修・技能実習生については、JITCOの斡旋により、直ちに類似職種を取り扱う他の受け入れ機関に移すようにする。

② 研修・技能実習生の早期帰国制度の導入

技術・技能等の修得という本制度の目的の達成を担保するものとして、不適格な研修・技能実習の実態がある場合には、期限前でも研修・技能実習を打ち切り、研修生・技能実習生を帰国させるといった制度を導入する。

具体的には、研修・技能実習内容が計画した内容とかけ離れている場合、研修生・実習生の生活や素行に不審な点がある場合、さらには技能検定基礎1級に相当するレベルに到達することを技能実習2年目を履修する「要件」とし技能実習生が当該資格が取得できなかった場合（現在は技能実習1年目終了時に技能検定基礎1級に相当するレベルに到達することを「目標」としている）などにおいて、技能実習を続けることができないようにすることが考えられる。

③ 再研修・再技能実習の制度化

入管法では、研修・技能実習を終了して帰国した元研修生・技能実習生の再入国が禁止されているわけではないが、帰国後早々の再研修や、前回の研修と同種・同等レベルの再研修は認められていない。再研修・技能実習が認められるのは、帰国・復職後1年以上経過していること、再研修・技能実習の修得すべき技術・技能・知識・ノウハウ等の水準が管理監督者クラスのそれに該当するなど、研修技能実習目標・内容が前回よりレベルアップしていることなどの基本的な要件が必要とされることに加え、再研修が必要であると認めるに足りる相当の個別の具体的理由があると法務大臣が判断した場合に限られている。現実には、企業単独型の受け入れにおいて一部再研修・技能実習が認められた例があるものの、商工会議所や事業協同組合等の団体監理型の受け入れで認められたケースはほとんどない。しかし、多くの企業が元研修生・技能実習生のうち優秀な人材を再び受け入れたいと考えている。また、元研修生・技能実習生のなかにも、次は生産ラインの管理者としてのスキル、ノウハウを学びたいといった希望を持つ者も少なくない。

そこで、まず再研修・技能実習が認められる基準を明確化し制度化すべきである。その際、これまで必要とされていた要件に加えて、技能実習2年目終了時までには技能検定3級を取得すること、日本語能力試験2級を合格すること、受け入れ企業が研修・技能実習制度を適正に運営していることなども要件とすれば、より厳格な運用が可能となる。